

36協定届の記載例(月45時間超の時間外・休日労働が見込まれ、災害時の復旧・復興の対応が見込まれない場合)

臨時な特別な事情がなければ、限度時間(月45時間又は42時間・年360時間又は320時間)を超えることはできません。限度時間を超えて労働させる必要がある場合でも、時間外労働は限度時間にできる限り近づけるように努めてください。

- 臨時的に限度時間を超えて労働させる場合には様式第9号の2の協定届の届出が必要ですが、 限度時間を超える時間外労働についての届出書(2枚目)の2枚の記載が必要です。
- 様式第9号の2は、 限度時間内の時間外労働についての届出書(1枚目)と、 限度時間を超える時間外労働についての届出書(2枚目)の2枚の記載が必要です。
- 1枚目の記載については、前ページの記載例を参照ください。

2枚目表面

様式第9号の2(第16条第1項関係)

時間外労働 休日労働 に関する協定届 (特別条項)

業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 (任意)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数、100時間未満に限る。)		1年 (時間外労働のみの時間数、720時間以内に限る。)	
		延長することのできる時間数 法定労働時間を超えて労働させることのできる回数 (6回以内に限る。)	延長することのできる時間数 法定労働時間を超えて労働させることのできる回数 (6回以内に限る。)	延長することのできる時間数 法定労働時間を超えて労働させることのできる回数 (任意)	延長することのできる時間数 法定労働時間を超えて労働させることのできる回数 (任意)	延長することのできる時間数 法定労働時間を超えて労働させることのできる回数 (任意)	延長することのできる時間数 法定労働時間を超えて労働させることのできる回数 (任意)
臨時的に限度時間を超える労働させることができる場合							
突発的な仕様変更への対応	10人	6時間	6.5時間	4回	60時間	70時間	35%
納期ひっ迫への対応	10人	6時間	6.5時間	3回	60時間	70時間	35%
大規模な施行トラブル対応	3人	6時間	6.5時間	3回	55時間	65時間	35%

1年の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年においては、協定の内容を変更して再度届けることも、起算日は同一の日とする必要があります。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。この場合、法定の割増率(25%)を超える割増率となるよう努めてください。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2-6か月平均80時間以内でなければいけません。これを労働で確認の上、必ずチェックボックスに入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・拳手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づき選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

月の時間外労働の限度時間(月45時間または42時間)を超えて労働させる回数を超えてください。年6回以内に限りません。

事由は一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限り、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要」ととき「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

限度時間を超えて労働させる場合にとる手続について定めてください。

労働者代表者に対する事前申入れ

(具体的内容)
対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、職場での時短対策会議の開催

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 ○○○○年 3月 12日
協定の当事者である労働組合(事業者の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の氏名 山田花子
協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法 (投票による選挙)
上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。 (チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をなす者を選出することを明らかにして実施される投票、拳手等の方法により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

労働基準監督署長殿
使用者 代表取締役 田中太郎
氏名

- (健康確保措置)
- ① 医師による面接指導
 - ② 深夜業(22時～5時)の回数制限
 - ③ 終業から始業までの休息時間の確保(勤務間インターバル)
 - ④ 代償休日・特別な休日の付与
 - ⑤ 健康診断
 - ⑥ 連続休暇の取得
 - ⑦ 心とからだの相談窓口の設置
 - ⑧ 配置転換
 - ⑨ 産業医等による助言・指導や保健指導
 - ⑩ その他

36協定届の記載例(月45時間超の時間外・休日労働が見込まれ、災害時の復旧・復興の対応が見込まれる場合) 様式9号の3の3(第70条関係)

2枚目表面

様式第9号の3の3(第70条関係)

時間外労働 休日労働 に関する協定届(特別条項)

業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 (任意)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。 ①については100時間未満に限る。)		1年 (時間外労働のみの時間数。 720時間以内に限る。)			
		延長することができる時間数 法定労働時間を超える時間数 (任意)	延長することができる時間数 法定労働時間を超える時間数 (任意)	延長することができる時間数 法定労働時間を超える時間数 (任意)	延長することができる時間数 法定労働時間を超える時間数 (任意)	延長することができる時間数 法定労働時間を超える時間数 (任意)	延長することができる時間数 法定労働時間を超える時間数 (任意)		
突発的な仕様変更への対応、納期のひっ迫への対応	15人	6時間	6時間	4回	80時間	80時間	35%	550時間	35%
大規模な施工トラブル対応	10人	6時間	6時間	3回	60時間	60時間	35%	500時間	35%
① 工作物の建設の事業に従事する場合									
② 災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合 (併せて、①の事業にも従事する場合、①の事業に従事する時間も含めて記入すること。)									
限度時間を超過して労働させる場合における手続 (該当する番号) ①、③、⑩ (具体的内容) 対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、職場での時短対策会議の開催									
限度時間を超過して労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置									
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働に従事する場合は除く。)									
① 医師による面接指導	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇
② 深夜業(22時~5時)の回数制限	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇
③ 終業からの始業までの休息期間の確保(勤務間インターバル)	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇
④ 代償休日・特別休暇の付与	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇
⑤ 健康診断	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇
⑥ 連続休日の取得	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇
⑦ 心とからだの相談窓口の設置	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇
⑧ 配置転換	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇
⑨ 産業医等による助言・指導や保健指導	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇
⑩ その他	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇

事由は一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限りにし、できるだけ具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要」とき「業務上やむを得ない」とき「など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。」

限度時間(月45時間または42時間)を超えて労働させる場合の、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。月100時間未満に限ります。

限度時間(月45時間または42時間)を超えて労働させる回数を超えてください。災害時における復旧および復興の事業に従事する場合であっても、年6回以内に限ります。

限度時間(年360時間または320時間)を超えて労働させる1年の時間外労働時間数を定めてください。災害時における復旧および復興の事業に従事する場合であっても、年720時間以内に限ります。

- ① 医師による面接指導
- ② 深夜業(22時~5時)の回数制限
- ③ 終業からの始業までの休息期間の確保(勤務間インターバル)
- ④ 代償休日・特別休暇の付与
- ⑤ 健康診断
- ⑥ 連続休日の取得
- ⑦ 心とからだの相談窓口の設置
- ⑧ 配置転換
- ⑨ 産業医等による助言・指導や保健指導
- ⑩ その他

労働者代表を代表する者の
職名 氏名
管理監督者は労働者代表にはなりません。

経理担当事務員
職名 氏名
協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名または記名・押印などが必要です。

労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。
労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。
(チャックボックスに要チェック)

代表取締役
職名 氏名
田中太郎

労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・拳手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づき選出は認められません。チャックボックスにチャックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印などが必要です。

労働基準監督署長殿